

УДК 349.2
ББК 67.405
Р 24

Авторы-составители: Е. А. Ковалева, канд. юрид. наук, доцент;
Т. В. Ковалева, ст. преподаватель

Рецензенты: Н. В. Копыткова, канд. юрид. наук, доцент,
зав. кафедрой гражданско-правовых дисциплин
Гомельского государственного университета
им. Ф. Скорины;
Ж. Ч. Коновалова, канд. юрид. наук, доцент,
зав. кафедрой права и экономических теорий
Белорусского торгово-экономического университета
потребительской кооперации

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации». Протокол № 2 от 8 декабря 2015 г.

Рассмотрение трудовых споров : пособие для реализации содержания образовательных программ высшего образования II ступени и переподготовки руководящих работников и специалистов / авт.-сост. : Е. А. Ковалева, Т. В. Ковалева. – Гомель : учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», 2017. – 60 с.
ISBN 978-985-540-364-8

Пособие предназначено для магистрантов специальности 1-26 81 08 «Правовое регулирование управленческой деятельности в социальных и экономических системах», а также слушателей системы переподготовки руководящих работников и специалистов.

Издание нацелено на углубленное изучение теоретических вопросов и выработку практических навыков специалиста по анализу, оценке материалов судебной практики по рассмотрению трудовых споров.

УДК 349.2
ББК 67.405

ISBN 978-985-540-364-8

© Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», 2017

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Изучение учебной дисциплины «Рассмотрение трудовых споров» играет важную роль в системе подготовки специалистов в сфере управления, поскольку компетентностный подход в образовании предусматривает подготовку специалистов, обладающих широкой сферой знаний и умений, в том числе в области юриспруденции.

Учебная дисциплина включает пять разделов. Она знакомит студентов с аспектами юридической практики, ее видами, основными признаками; спецификой, понятием, содержанием судебной практики, соотношением с источниками трудового права; конкуренцией норм трудового права, коллизиями и пробелами в трудовом праве и способами их разрешения; применением аналогии закона и права в судебной практике по трудовым делам; особенностями рассмотрения трудовых споров по вопросам заключения, изменения, прекращения трудового договора, о взыскании заработной платы, привлечении работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Углубленное изучение сложных вопросов теории рассмотрения споров по трудовым делам, а также обретение студентами практических навыков анализа, оценки по конкретным трудовым спорам предполагает предварительное уяснение основных положений общей теории права, трудового права, гражданского права и процесса и других отраслей права. Одним из требований к компетенциям студента – будущего специалиста в сфере управления является умение применять нормы законодательства.

Цель изучения учебной дисциплины «Рассмотрение трудовых споров» – формирование у студентов базовых знаний по теории судебной практики, рассмотрению трудовых споров, практических навыков по анализу и оценке конкретных судебных дел по рассмотрению трудовых споров и возникающих в процессе их разрешения проблемных ситуаций.

Задачами изучения учебной дисциплины являются:

- ознакомление обучающихся с основными проблемами теории судебной практики, ее значением в применении норм трудового права;
- обучение навыкам анализа норм законодательства о труде, их оценки в сложных случаях толкования при разрешении юридических коллизий и преодолении пробелов в трудовом праве;

- обучение особенностям рассмотрения трудовых споров по различным трудовым делам;
- выработка умений и навыков юридически грамотно составлять правовую позицию по трудовым спорам.

Предлагаемое издание включает краткие теоретические сведения по разделам курса, практические задания для аудиторной и самостоятельной работы, вопросы к зачету, а также список рекомендуемой литературы.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Место и роль судебной практики в рассмотрении трудовых споров. Правоприменительная конкретизация в судебной практике по трудовым делам. Оценочные понятия в трудовом праве

Роль судебной практики в рассмотрении трудовых споров. Понятие, определение и особенности судебной практики, ее содержание, формы, функции, виды. Правовая природа постановлений Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. Заключение и решения Конституционного Суда Республики Беларусь. Конституционная защита трудовых прав.

Понятие правоприменительной конкретизации в судебной практике по трудовым делам, ее отличие от толкования норм трудового права. Применение норм трудового права, допускающих усмотрение суда. Конкретизация оценочных понятий при рассмотрении трудовых споров. Применение норм трудового права, позволяющих учитывать конкретные обстоятельства дела.

Раздел 2. Коллизии в трудовом праве и пути их разрешения. Аналогия закона и аналогия права как способы преодоления судами пробелов при рассмотрении трудовых споров

Понятие и причины коллизий в трудовом праве, их отличие от конкуренции норм трудового права. Коллизионные нормы и правовые положения. Виды коллизий и пути их разрешения по трудовым спорам.

Пробелы в трудовом праве и пути их преодоления при рассмотрении трудовых споров. Аналогия норм трудового права. Субсидиарное применение, межотраслевая аналогия при рассмотрении трудовых споров. Аналогия права в судебной практике по трудовым делам.

Раздел 3. Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о заключении, изменении и прекращении трудового договора

Отграничение в судебной практике трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда. Виды

трудовых договоров, их содержание и форма. Предварительное испытание при приеме на работу. Проблемы заключения трудового договора, признание его незаключенным. Начало действия трудового договора. Судебная практика по делам об отказе в заключении трудового договора. Недействительность трудового договора и его отдельных условий. Рассмотрение трудовых споров, связанных со сферой применения, сроком действия и содержанием трудовых контрактов.

Рассмотрение трудовых споров о переводе, перемещении, изменении существенных условий труда.

Судебная практика по делам о прекращении трудового договора по инициативе, требованию работника, по соглашению сторон и в связи с истечением срока трудового договора. Дела о прекращении трудового договора по инициативе нанимателя. Трудовые споры при увольнении по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях. Дела о восстановлении на работе работников, уволенных по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством о контрактах. Судебная практика по делам о прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Раздел 4. Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о взыскании заработной платы, среднего заработка за время гарантийных и компенсационных выплат

Понятие заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат. Проблема несвоевременной выплаты заработной платы. Трудовые споры о взыскании заработной платы, среднего заработка за время гарантийных и компенсационных выплат. Взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула. Ответственность нанимателя за задержку выдачи расчета при увольнении работника и выдачи трудовой книжки.

Раздел 5. Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о дисциплинарной и материальной ответственности, возмещении морального вреда

Понятие и состав дисциплинарного проступка. Соотношение дисциплинарных взысканий и иных мер, применяемых к нарушителям

трудовой дисциплины. Трудовые споры об отмене дисциплинарных взысканий (отсутствие оснований дисциплинарной ответственности, нарушение сроков и порядка наложения дисциплинарных взысканий).

Понятие и условия привлечения к материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю. Возмещение ущерба при ограниченной и полной материальной ответственности. Определение размера ущерба, причиненного работником нанимателю и порядок его возмещения.

Возмещение работнику морального вреда.

КРАТКИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ СВЕДЕНИЯ

Раздел 1. Место и роль судебной практики в рассмотрении трудовых споров. Правоприменительная конкретизация в судебной практике по трудовым делам. Оценочные понятия в трудовом праве

Дисциплина «Рассмотрение трудовых споров» изучает основные принципы реализации права граждан и юридических лиц на защиту трудовых прав и законных интересов государством посредством правоприменительной деятельности государственных органов, в компетенцию которых входит рассмотрение и разрешение трудовых споров.

Трудовой спор – это поступившее на рассмотрение в соответствующий компетентный орган разногласие субъектов трудового правоотношения по вопросам применения трудового законодательства, коллективного и трудового договоров, а также по вопросам уже установленных в локальном порядке новых условий труда.

Отличие трудового спора от простого разногласия сторон заключается в следующем:

- носит правовой характер и рассматривается уполномоченными компетентными органами;
- рассматривается третьим независимым органом по отношению к спорящим сторонам;
- при его рассмотрении возникает процессуальное правоотношение спорящих субъектов с одной стороны и органов, рассматривающих трудовой спор, с другой стороны.

По видам трудовые споры делятся на *две категории*: споры, связанные с применением права, – споры о праве (индивидуальные трудовые споры); споры, возникающие при столкновении интересов

нанимателей и работников – споры об интересах (коллективные трудовые споры).

Индивидуальными являются трудовые споры, в которых сторонами спора являются конкретные работник и наниматель и можно четко определить требования сторон, включая и размер иска.

Индивидуальным трудовым спором также признается спор между нанимателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с нанимателем в случае отказа от заключения трудового договора.

Спорами о праве признаются споры о применении законодательства о труде; коллективных договоров, соглашений; иных локальных нормативных правовых актов; трудового договора или контракта.

Споры об интересах включают два направления: заключение и изменение коллективного договора; применение коллективного договора.

Органы для разрешения трудовых споров подразделяются в зависимости от вида спора.

Индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться комиссией по трудовым спорам (КТС) и судом. Индивидуальные споры могут также рассматриваться в порядке, определенном общественными объединениями или в особом порядке статьях 234 и 321 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). В соответствии со ст. 251 ТК помимо этих органов стороны могут создавать и другие органы примирения и посредничества для разрешения спора.

Коллективные трудовые споры рассматриваются примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем; стороны могут также прибегнуть к забастовке.

Защита трудовых прав граждан в организации прежде всего осуществляется путем обращения работника в комиссию по трудовым спорам. Это обязательный первичный орган по рассмотрению трудовых споров, возникающих между работником и нанимателем, кроме тех случаев, для которых установлен иной порядок их рассмотрения.

Обязательность КТС означает, что законодательство предусматривает обязательную досудебную процедуру разрешения спора в рамках организации с учетом того обстоятельства, что трудовой спор носит локальный характер, как правило, является несложным, а также с учетом договорных отношений в трудовом праве. Если работник, минуя КТС, обращается в суд, то в качестве одного из документов необходимо представить либо копию решения КТС, либо выписку из протокола заседания КТС, иначе его исковое заявление не будет принято.

Порядок организации и деятельности КТС изложен в статьях 234 и 235 ТК.

Комиссия по трудовым спорам – это специальная комиссия, которая имеет следующие *особенности* в ее организации:

1. Избирается комиссия из равного количества членов от нанимателя и от профсоюза (целесообразнее по три представителя). Члены КТС от нанимателя определяются его приказом, а от профсоюза – постановлением профсоюзного комитета. Членам КТС выдаются доверенности от нанимателя и от профсоюза. Они должны присутствовать на заседании комиссии.

2. Эта комиссия не имеет председателя и секретаря. На каждом заседании председатель и секретарь избираются, причем это представители разных сторон. На следующем заседании стороны должны поменяться местами.

3. Процедура обращения в КТС законом не урегулирована. На практике в КТС может обратиться только работник. Он подает в профсоюзный комитет письменное заявление, написанное в произвольной форме, в котором указывается следующее:

- кому (в КТС);
- от кого (от работника Н. С. Иванова);
- существо спора, в чем состоит нарушение нанимателем законодательства, трудового договора;
- каково требование работника;
- дата и подпись.

Заявление должно быть зарегистрировано.

Процедура рассмотрения спора урегулирована ст. 235 ТК, а также постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде».

На заседание КТС приглашается работник, или же работник может написать заявление с просьбой рассмотреть спор в его отсутствие. В ст. 236 ТК определен примерный перечень вопросов, которые КТС вправе рассматривать (этот перечень расширен вышеназванным постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь).

Решение КТС выносится в особом порядке: по соглашению между всеми членами комиссии. Если хотя бы один из членов КТС имеет особое мнение, то решение по существу спора не выносится, а указывается, что решение по существу не вынесено в связи с тем, что члены КТС не пришли к единому мнению. Такое решение дает право работнику обратиться в суд.

Требования, предъявляемые к решению КТС, следующие:

- Выводы КТС должны излагаться в четкой и категоричной форме, чтобы не возникало затруднений при исполнении решения (например, оплатить премию за январь 2016 г. в размере 300 тыс. р.).

- Решение должно быть мотивированным и обоснованным, со ссылкой на соответствующую статью ТК или локального акта.

- Решение должно быть оформлено в соответствии со ст. 238 ТК.

Судебная защита предусматривает возможность обращения в суд и возможность принудительного осуществления субъективного права, если обязанное лицо не выполняет корреспондирующую праву обязанность.

Работник может обжаловать решение КТС в суде, а также в суд может обратиться представитель работника, наниматель и прокурор. В ч. 2 ст. 241 ТК определены случаи, когда работник может обращаться в суд сразу, минуя КТС. Помимо ст. 241 ТК в пункте 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» определено, что независимо от того, кто обращается в суд за разрешением трудового спора, работник всегда является истцом как слабая сторона трудового правоотношения.

Трудовой спор рассматривается по правилам гражданского судопроизводства и регулируется Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь (далее – ГПК).

Процедура разрешения трудового спора в суде предполагает:

1. Написание искового заявления. Заявление должно содержать реквизиты согласно ст. 243 ГПК, работник по возможности прилагает к этому заявлению имеющиеся у него доказательства. В случае необходимости в заявлении работник может просить суд истребовать у нанимателя необходимые для рассмотрения спора документы. От государственной пошлины работник освобождается, но суд может возложить ее уплату на нанимателя, если он виновен в нарушении законодательства о труде.

2. Осуществление судом подготовки дела к судебному разбирательству (гл. 26 ГПК). Согласно ст. 261 ГПК к задачам по подготовке дела к судебному разбирательству относятся:

- уточнение предмета трудового спора, возможно заявление ходатайств и дополнительных требований сторон;
- определение норм права, подлежащих применению при разрешении дела;
- определение состава юридически заинтересованных в исходе дела лиц и уточнение их позиций;

- обеспечение получения необходимых доказательств;
- принятие мер к примирению сторон.

Если ответчик иск признает, то уже на этой стадии суд может вынести решение. По общему правилу свою невиновность, отсутствие нарушений трудового законодательства обязан доказывать наниматель. В ряде случаев работник также представляет доказательства. Например, если оспаривается увольнение по желанию работника, то он обязан доказать, что заявление об увольнении было написано под давлением нанимателя.

3. Судебное разбирательство (гл. 27 ГПК), результатом которого является вынесение решения. Вместо вынесения решения стороны могут прийти к мировому соглашению.

4. Исполнение решения суда (разд. 9 ГПК).

Защита нарушенного трудового права может быть обеспечена только при надлежащем исполнении решений КТС либо суда. Решение считается исполненным, если выполнены все его предписания.

Законодательство предусматривает следующие *виды исполнения решения*:

- *Добровольное* исполнение (ст. 248 ТК). Решение исполняется добровольно, если выполняются все его предписания в течение 13 дней.

- *Немедленное* исполнение (ст. 247 ТК) – это исполнение решения в день его вынесения или не позднее чем на следующий день. Немедленному исполнению подлежат решения о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением, переводом, отстранением, изменением существенных условий труда (ст. 243 ТК). Немедленному исполнению в соответствии с гражданским процессуальным законодательством подлежит также решение суда о выплате работнику заработной платы, но не более чем за один месяц. Если наниматель задерживает исполнение, то он несет материальную ответственность в виде выплаты среднедневного заработка за каждый день задержки немедленного исполнения.

- *Принудительное* исполнение (ст. 249 ТК). Если наниматель не исполняет решение КТС в установленный срок, то работник может обратиться в КТС за получением специального удостоверения, которое имеет силу исполнительного листа. Судебный исполнитель в дальнейшем будет исполнять решение КТС в таком же порядке, как и решение суда.

Помимо норм законодательства важное значение для разрешения трудового спора играет *судебная практика*. Практика как философская категория относится ко всей сфере человеческой деятельности и мышления, а также рассматривается как одна из парных категорий –

теория и практика, опыт и практика. Судебная практика подразделяется на виды: социально-историческую (социальную), юридическую, правоприменительную.

В юридической литературе содержание понятия «судебная практика» раскрывается по-разному. Большинство авторов к судебной практике относят:

- решения высшей судебной инстанции по конкретным делам, связанным с толкованием и применением права, когда в правоприменительной практике отсутствует однозначное понимание (толкование) правовых норм;

- практику применения законодательства, содержащуюся в особых актах высшей судебной инстанции, в которых данные практики обобщенно формулируются в виде предписаний нижестоящим судам.

Судебная практика способствует единообразию в применении законов судами, играет важную роль в совершенствовании законодательства, так как в процессе применения законов судами проверяется эффективность действующих норм, выявляются пробелы, противоречия и прочие недочеты действующего законодательства.

Судебная практика классифицируется следующим образом:

- по субъектам – Верховного Суда, областных, городских, районных судов;

- по подведомственности – Конституционного Суда, экономического, общего судов;

- по категориям дел – гражданских, уголовных, трудовых, семейных дел и др.;

- по функциональному и содержательному критерию – прецедентная, правоконкретизирующая, правовосполнительная, конституционно-контрольная.

Содержание судебной практики составляют идеи, правовые позиции судебных органов, которые находят свое отражение в их актах. Судебная практика не создает правовые нормы, так как это право законодателя, она действует в рамках, установленных законодателем, тогда как деятельность самого законодателя состоит именно в установлении этих рамок. Значение права, создаваемого судебной практикой, уже в силу этого ограничено. Правовая норма, созданная судебной практикой, не имеет того верховенства, которым обладают законодательные нормы.

В процессе деятельности судебных органов складываются общие правовые положения, которые находят выражение в особых актах – постановлениях высших судебных инстанций. Основными *постанов-*

лениями Пленума Верховного Суда Республики Беларусь по трудовым делам являются следующие:

- «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» от 26 июня 2008 г. № 4;
- «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29 марта 2001 г. № 2;
- «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» от 26 марта 2002 г. № 2;
- «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности» от 28 июня 2012 г. № 4;
- «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда» от 28 сентября 2000 г. № 7.

В нижеследующей таблице приводятся краткие статистические данные работы судов общей юрисдикции по трудовым делам за 2014 г. Всего рассмотрено 7 919 дел, иски удовлетворены по 6 542 спорам.

Основные статистические показатели работы судов общей юрисдикции по трудовым делам за 2014 г.

Дела искового производства	Количество
О восстановлении на работе	502
Из них с удовлетворением иска	211
О выплате заработной платы	3 757
Из них с удовлетворением иска	3 297
О возмещении имущественного ущерба, причиненного работниками при исполнении служебных (трудовых) обязанностей	1 980
Из них с удовлетворением иска	1 852
Другие трудовые споры	1 680
Из них с удовлетворением иска	1 182

Список рекомендуемой литературы

Курылева, О. С. Судебная практика как объект конституционного контроля в Республике Беларусь / О. С. Курылева // Вестн. Конституционного Суда Респ. Беларусь. – 2003. – № 1. – С. 57.

Курылева, О. С. Применение и совершенствование норм трудового права в судебной практике / О. С. Курылева // Верховный Суд

Респ. Беларусь: история и современность (1923–1998) / под ред. В. О. Сукало, Л. Л. Зайцевой. – Минск : ИнтерДайджест, 1998. – С. 206–222.

Курылева, О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / О. С. Курылева. – Минск : Наука и техника, 1989. – 118 с.

Краткие статистические данные работы судов общей юрисдикции по трудовым делам за 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://court.by/justice_RB/statistics/fca8015f7fc6586c.html. – Дата доступа : 23.01.2016 г.

Раздел 2. Коллизии в трудовом праве и пути их разрешения.

Аналогия закона и аналогия права как способы преодоления пробелов при рассмотрении трудовых споров

Жизненные обстоятельства разнообразны, общественные отношения динамичны, а трудовое законодательство, как и любое другое, формируется людьми, и, вероятно, невозможно создать такую систему нормативно-правовых актов, в которой бы не было противоречий, несовершенств и пробелов.

Коллизии – это противоречия, несогласованность норм действующего нормативного правового акта, регулирующего одни и те же общественные отношения.

Коллизии правового регулирования труда – это расхождения в форме противоречия или различия между нормативными и (или) индивидуальными регуляторами одних и тех же или смежных общественных отношений, связанных с организацией и применением труда.

Коллизии следует отличать от конкуренции норм. Конкуренция – это наличие нескольких норм, не противоречащих друг другу, регулирующих одно и то же общественное отношение, только с разной степенью конкретизации, детализации, объема. Она возникает только между общей и специальной нормами.

Коллизии возникают в следующих случаях:

- Между международными правовыми нормами и трудовым законодательством Республики Беларусь.
 - Между Конституцией Республики Беларусь и другими актами.
- В этом случае коллизия разрешается в пользу Конституции в силу ее правовых свойств – она обладает высшей юридической силой.

- Между законами и подзаконными актами. Коллизия решается в пользу закона, так как действует принцип приоритета актов большей юридической силы.

- Между актами одного и того же органа, но изданными в разное время. В этом случае применяется позже принятый акт.

- Между актами, принятыми разными органами. Применяется акт, обладающий более высокой юридической силой.

Причинами коллизий являются объективные и субъективные обстоятельства. Среди *объективных обстоятельств* особо следует выделить:

- повышенную динамику развития реальных общественных отношений и консервативность права;

- необходимость дифференцированного регулирования различных отношений;

- противоречивость повседневной жизни;

- несовпадение интересов и потребностей различных субъектов;

- существование правовых актов, принятых в разное время и в разных политических условиях и т. д.

Среди *субъективных обстоятельств* необходимо выделить:

- нечеткость правотворческих полномочий, низкое качество, несоординированность правотворческой деятельности различных субъектов права;

- невысокий уровень профессиональной подготовки сотрудников правотворческих и правоприменительных органов;

- низкий уровень правовой культуры;

- незавершенность правовой реформы и т. д.

К основным *способам устранения коллизий* относят:

- предварительную юридическую экспертизу;

- принятие нового акта;

- отмену старого акта;

- внесение изменений в действующие акты;

- обращение в суд с просьбой устранения коллизии в судебном заседании или с помощью толкования закона;

- систематизацию законодательства и т. д.

Согласно ч. 4 ст. 7 ТК в случае противоречия законодательства о труде равной юридической силы применяется норма, содержащая более льготные условия для работников. При наличии спора о том, является ли конкретное условие более льготным для работника либо нет, окончательное решение принимается судом.

Пробелы в праве – это отсутствие нормативного регулирования каких-либо общественных отношений. Пробелы в законодательстве от-

рицательно сказываются на эффективности действующих юридических норм и должны постоянно устраняться.

Критерием существования пробела в правовой системе служит либо смысл существующих законоположений (их явная неполнота), либо начальная ступень формирования субъективного права в условиях не сформировавшейся полностью общей нормы. Причинами пробелов являются развитие и изменение общественных отношений, а также упущения законодателя.

Упущения законодателя могут быть различные: недосмотр, отсылка к актам, которые так и не были приняты, неурегулированность порядка применения закона, намеренные упущения и т. п.

Практическое восполнение пробелов в праве так или иначе связывается с судебной практикой и аналогией в праве. Судебные органы играют важную роль в совершенствовании трудового законодательства, они конкретизируют и толкуют нормы трудового права. Например, ст. 407 ТК о определении размера ущерба восполняется пунктом 4 постановления Пленума Верховного Суда от 26 марта 2002 г. № 2, а пункт 31 постановления Пленума Верховного суда от 29 марта 2001 г. № 2 трактует систематическое неисполнение трудовых обязанностей.

Понятие аналогии предполагает соответствие, сходство в каком-либо отношении между явлениями, предметами, нормами и т. п. Аналогия закона и аналогия права – явления различные.

Аналогия закона – это применение к общественному отношению вследствие отсутствия норм законодательства, регулирующего данное общественное отношение, норм законодательства, регулирующего сходное общественное отношение.

Аналогия права используется только тогда, когда отсутствуют нормы, которые можно применить по аналогии закона. Это означает, что суд действует исходя из принципов осуществления правосудия.

Правоприменение может выражаться в следующих *способах*:

- расширительное и ограничительное толкование;
- применение конкретизирующих норм;
- преодоление нормативных коллизий;
- субсидиарное применение права (применение правовых норм, когда определенные нормы не только регулируют отношения данной отрасли права, к которой они непосредственно принадлежат, но и осуществляют прямое регулирование отношений смежной отрасли права).

Суд, при рассмотрении трудового спора, может применить норму трудового права по своему усмотрению. Усмотрение суда возможно путем:

- конкретизации, например, оценочных понятий при рассмотрении трудовых споров, применении норм трудового права, позволяющих учитывать конкретные обстоятельства дела;
- преодоления пробелов путем аналогии права и закона.

Правоприменительная конкретизация – это процесс и результат применения норм, допускающих усмотрение, в ходе которого понятие становится более конкретным, например, за счет появления новых признаков и сужения его объема.

Оценочное понятие – это понятие, признаки которого в законе не полностью раскрываются, не раскрываются или вообще не указываются; законодатель позволяет его конкретизировать в процессе применения. То есть законодатель разрешает правоприменителю самому наполнить понятие содержанием, учитывая конкретную ситуацию. С другой стороны неопределенно сформулированные понятия дают почву для злоупотреблений правоприменителями, что приводит к отсутствию единообразия в применении закона, нарушению прав работников.

Верховный Суд Республики Беларусь наполняет оценочное понятие содержанием, указывая критерии, которыми судам необходимо руководствоваться при их применении.

Список рекомендуемой литературы

Курылева, О. С. Материальная ответственность работников: преодоление законодательных коллизий / О. С. Курылева // Бюл. нормативно-правовой информации. – 2002. – № 15. – С. 34–49.

Коллизии правового регулирования труда: общетеоретические вопросы // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : материалы шестой междунар. науч.-практ. конф., Москва, МГЮА, 26–29 мая 2010 г. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – 720 с.

Раздел 3. Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о заключении, изменении и прекращении трудового договора

Заключение трудового договора. Согласно ст. 1 ТК *трудовой договор* – это соглашение между работником и нанимателем, в соот-

ветствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать заработную плату.

Основные *признаки трудового договора* выражаются в следующем:

- Трудовой договор – это добровольное соглашение сторон, основанное на принципе свободы труда и направленное на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей в сфере труда.

- Работник может выполнять работы у одного или нескольких нанимателей, причем законодатель не ограничивает количество нанимателей.

- Работник может работать у одного нанимателя по одной или нескольким профессиям, специальностям и должностям (например, секретарь и инспектор по кадрам).

Профессия – это род трудовой деятельности, требующий определенных знаний, умений и навыков, приобретаемых путем специального образования и опыта работы.

Специальность – это вид трудовой деятельности в пределах профессии.

Квалификация – это уровень подготовки работников, т. е. уровень тех умений, знаний и навыков, которые необходимы для осуществления работы в рамках профессии и специальности. Квалификация выражается в форме присвоения работнику разряда (для рабочих), категории (для служащих), классов, чинов.

Должность – это сочетание понятий профессия, специальность и квалификация, которая характерна для руководителей, специалистов и служащих. В это понятие включается круг прав, обязанностей специалиста, а также ответственность за ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

Наименование профессий и должностей содержится в Едином государственном классификаторе 2009 г. «Профессии рабочих и должности служащих». На основании классификатора создаются Единые тарифно-квалификационные справочники и штатное расписание нанимателем. Профессия, специальность, квалификация и должность – это показатели трудовой функции работника.

- Заключение трудового договора влечет возникновение трудового правоотношения и является основанием для распространения на работников законодательства о труде.

- Преимущественно путем заключения трудового договора граждане реализуют свое право на труд.

- Заключив трудовой договор, стороны приобретают взаимные права и обязанности, основные из которых перечислены в определении трудового договора.

- Трудовой договор влечет ряд правовых последствий (право на отдых, выплата заработной платы, исчисление трудового стажа, право на трудовую пенсию). Трудовая деятельность работника фиксируется в трудовой книжке, в ней также указывается уровень квалификации работника, поощрения и награждения, сведения о назначении пенсии.

Стороны трудового договора – работник и наниматель.

Работник – это правоспособный гражданин, заключивший трудовой договор с нанимателем. Трудовая дееспособность наступает с 16 лет, а в исключительных случаях – с 14 лет при наличии следующих условий: письменное согласие одного из родителей; предлагаемая работа включена в Перечень легких видов работ, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г. № 144; наличие справки о медосмотре, подтверждающем возможность выполнять работу по состоянию здоровья; работа не должна мешать процессу обучения.

Ограничить в трудовой правоспособности может только суд в качестве меры наказания в виде лишения права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью.

Наниматель – это юридическое или физическое лицо, которое в силу своей экономической деятельности или при наличии специального разрешения имеет право заключать или расторгать трудовые договоры с работником. Правоспособность юридического лица возникает после принятия решения об его образовании и регистрации в соответствии с законодательством.

Физическое лицо может быть нанимателем в следующих случаях:

- если является индивидуальным предпринимателем, который в соответствии со ст. 22 ТК осуществляет свою деятельность без образования юридического лица;

- если принимает на работу домашних работников в соответствии с гл. 26 ТК.

Физические лица могут принимать на работу лиц в соответствии с Перечнем видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками, утвержденным постановлением Министерства труда и

социальной защиты Республики Беларусь от 30 августа 2006 г. № 99 (например, водитель, садовник, няня, уборщик). Чтобы иметь право принимать на работу домашних работников, необходимо обратиться за разрешением в местный исполнительный и распорядительный орган.

Содержание трудового договора – это совокупность его условий, которые определяются взаимными правами и обязанностями. Все условия трудового договора делятся на условия, определяемые трудовым законодательством, и условия, которые устанавливаются соглашением сторон.

Условия, определяемые трудовым законодательством, – это условия, по которым стороны не договариваются, а присоединяются к имеющимся нормам ТК (например, продолжительность рабочего времени, продолжительность трудового отпуска, трудовая дисциплина).

Условия, которые устанавливаются соглашением сторон, или необходимые, – это такие условия, по которым стороны должны обязательно прийти к соглашению, а если оно не достигнуто, то трудовой договор заключен не будет (например, местность, место работы, структурное подразделение, заработная плата, трудовая функция, время начала работы).

В зависимости от вида трудового договора необходимыми могут быть и другие условия (например, срок трудового договора).

Дополнительные условия также оговариваются сторонами, но они не влияют на заключение трудового договора (о постановке на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, о предоставлении места в детском саду). Трудовой договор может содержать любые дополнительные условия, которые не ухудшают правовое положение работника по сравнению с законодательством.

На основании ст. 17 ТК трудовой договор может заключаться на неопределенный срок (*бессрочный договор*) и на определенный срок (*срочный договор*). Если стороны при заключении трудового договора не оговаривают срок его действия, срок не фиксируется в приказе о приеме на работу, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Различают следующие *виды срочных трудовых договоров*:

- На определенный срок, но не более 5 лет. В таких договорах срок может определяться двумя путями: с указанием конкретной даты и с указанием на конкретные условия, которые неизбежно должны наступить (на время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет).

- На время выполнения определенной работы. Такие договоры заключаются, когда заранее невозможно определить срок выполнения работы (на время капитального ремонта, строительства объекта и т. п.).

- Временный трудовой договор (гл. 23 ТК).

- Сезонный трудовой договор (гл. 24 ТК).

Сезонный договор заключается при наличии двух условий: срок действия договора не превышает 6 месяцев в силу природно-климатических условий; такие работы перечислены в Перечне сезонных работ, который утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 г. № 455 (например, лесосплав, торфоразработки и т. п.).

Срочный трудовой договор характеризуется следующими *особенностями*:

- Срок является необходимым условием трудового договора и означает, что работник обязуется отработать указанный срок, а наниматель обязуется предоставить работу в течение этого срока.

Это условие фиксируется в трудовом договоре и оговаривается в приказе нанимателя.

- Срочный трудовой договор всегда ухудшает правовое положение работника по сравнению с бессрочным, так как по истечению срока у нанимателя есть право расторгнуть трудовой договор без объяснения причин.

- Чтобы избежать злоупотребления со стороны нанимателя, в ТК предусмотрена ст. 39 о преобразовании срочного трудового договора в бессрочный.

- Если на момент истечения срока договора работник отсутствует, то наниматель все равно имеет право его уволить по этому основанию (пункт 2 ст. 35 ТК). Работник не может расторгнуть трудовой договор досрочно по собственному желанию, а может расторгнуть досрочно по ст. 41 ТК при наличии уважительных причин. Досрочно можно также расторгнуть договор по соглашению сторон на основании пункта 1 ст. 35 ТК.

- Наниматель может уволить работника за нарушение трудовой дисциплины или по основаниям ст. 42 ТК.

Кроме этих особенностей, вытекающих из срочности договора, его срок не влияет на общее правовое положение работника.

Контракт – это письменная форма трудового договора, заключенная на определенный срок и содержащая особенности по сравнению с трудовым договором.

Все особенности срочных трудовых договоров относятся и к контракту, поскольку контракт является видом срочного трудового дого-

вора. Но контракт имеет особенности по сравнению с другими срочными трудовыми договорами, а именно:

1. Контракт заключается всегда на определенный срок минимальной продолжительностью 1 год и до 5 лет. По желанию работника срок заключения контракта может быть и меньше, для этого требуется его личное согласие, указанное в заявлении.

2. Контракт может заключаться как непосредственно при приеме на работу, так и впоследствии. Если заключен трудовой договор, то наниматель может переоформить трудовые отношения с трудового договора на контракт, но для этого нужно соблюдать требования ст. 32 ТК и Декрета Президента Республики Беларусь «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» от 15 декабря 2014 г. № 5.

3. Контракт может предусматривать улучшающие и ухудшающие условия по сравнению с трудовым договором. Улучшающие условия – это повышение тарифной ставки до 50% и предоставление отпуска до 5 дней (предусмотрено Декретом Президента Республики Беларусь от 28 июля 1999 г. № 29); оговариваются только максимальные пределы. Стороны могут сами выработать и другие улучшающие условия. Ухудшающие условия – полная материальная ответственность работников, хотя ТК предусматривает и ограниченную материальную ответственность, а также дополнительные основания прекращения трудового договора помимо ТК.

4. Контракт должен обязательно содержать минимальную компенсацию в размере трехкратного среднемесячного заработка в случае досрочного расторжения контракта с работником из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя (пункт 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» от 2 августа 1999 г. № 1180).

5. Правовое положение отдельных категорий работников по контракту гораздо улучшено по сравнению с трудовым договором:

- Беременных женщин и женщин, имеющих детей до 5 лет. В этом случае контракт заключается только с их согласия и продляется не менее чем до исполнения ребенку 5 лет (а по ТК – 3-х лет).

- Лиц предпенсионного возраста. Контракт с такими лицами может быть продлен не менее чем до исполнения им пенсионного возраста.

6. По истечении срока контракта стороны обязаны не позднее чем за один месяц уведомить друг друга о своих намерениях, чаще всего наниматель доводит до сведения работника, что он будет уволен по

истечению срока действия контракта или контракт будет продлен на определенный срок. Работник знакомится с уведомлением и ставит подпись, либо выражает согласие о продлении контракта.

Особенности контракта уточнены в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников».

Изменение трудового договора. Трудовое законодательство гарантирует работнику обеспечение стабильности основных условий его трудового договора. По общему и основному правилу условия трудового договора изменяются с согласия работника. Если в процессе трудовой деятельности изменяется хотя бы одно из условий заключенного договора, то имеет место изменение трудового договора (гл. 3 ТК). В других статьях ТК также содержатся признаки изменения трудового договора: ст. 264 (перевод беременной женщины), ст. 49 (отстранение от работы), ст. 223 (об отказе работника от выполнения работы, если есть очевидность вреда здоровью), ст. 43 (об увольнении работника по сокращению штатов, если он отказался от перевода).

В зависимости от того, какие конкретно условия договора изменяются, различают перевод, перемещение, изменение существенных условий труда.

Перевод – это изменение трудовой деятельности работника, влекущее за собой изменение его трудовой функции, показателями которой являются профессия, должность, специальность и квалификация, изменение местности, изменение нанимателя – места работы.

Причины, побуждающие стороны говорить о переводе, могут быть самые различные (инициаторами могут быть обе стороны): сокращение должности, отсутствие надлежащего состояния здоровья, нежелание работать у данного нанимателя, продвижение по работе и т. д.

Если инициатором является работник, то он пишет заявление с просьбой о переводе.

Различают постоянные и временные переводы.

Постоянные переводы – это переводы у того же нанимателя, когда меняется трудовая функция, к другому нанимателю, в другую местность. Обязательное условия таких переводов – это согласие работника. Наниматель обязан в приказе оформить согласительную надпись, т. е. работник пишет в приказе: «С переводом согласен», ставит дату и подпись.

Если такая надпись отсутствует, а имеется просто роспись в приказе, то это расценивается судом как ознакомление с приказом, но не дача согласия на перевод.

К *временным* переводам относятся:

- Переводы с согласия работника – перевод по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 30 ТК).
- Переводы без согласия работника – перевод в связи с производственной необходимостью (ст. 33 ТК), перевод в связи с простоем (ст. 34), перевод обязанных лиц на другую работу в связи с нарушением трудовой дисциплины (ч. 3 ст. 30 ТК; здесь требуется согласие органа государственной службы занятости), перевод беременных женщин (ст. 264 ТК).

Прекращение трудового договора. Обзор судебной практики по делам о прекращении трудового договора дается в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде».

Общим и основным принципом трудового договора является то обстоятельство, что он может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным в ТК (ч. 1 ст. 35). Однако основания прекращения трудового договора содержатся в уставах или положениях о дисциплине и могут содержаться в индивидуальных трудовых контрактах.

Прекращение трудового договора – это прекращение трудового правоотношения при следующих *условиях*:

1. При наличии законных и обоснованных оснований для прекращения трудового договора. Основания прекращения трудового договора – это жизненные обстоятельства, которые предусмотрены законом в качестве юридических фактов, необходимых и достаточных для прекращения трудового договора. Обоснованность оснований прекращения трудового договора означает, что истинная причина увольнения работника соответствует той же причине, которая изложена в ТК или контракте. Если такое соответствие отсутствует, то суд может признать увольнение незаконным (без законного основания) и вынести решение о восстановлении работника на работе.

2. Если соблюдается определенный порядок увольнения. Каждое основание прекращения трудового договора имеет условия увольнения и строго установленную процедуру, порядок совершения действий, которые наниматель обязательно должен выполнить (например, ст. 43 ТК). Если наниматель не соблюдает порядок увольнения, то суд, как правило, не восстанавливает работника на работе – он может при возможности восстановить нарушенную процедуру увольне-

ния, а также привлечь нанимателя и его должностное лицо к ответственности за несоблюдение законодательства о труде.

3. При наличии инициативы сторон, третьих лиц на прекращение трудового договора или при наличии некоторых обстоятельств (смерть работника или нанимателя). Если на прекращении трудового договора настаивают работники и наниматель, то это называется *расторжением* трудового договора. Если речь идет о трудовом договоре, то он прекращается, если речь идет о работнике, то он увольняется.

4. При надлежащем оформлении увольнения, предполагающем следующее:

- Издание приказа об увольнении в день увольнения, т. е. в последний день работы.

- Оформление надлежащим образом трудовой книжки работника и выдача ее работнику в день увольнения (в ней указывается причина увольнения, ссылка на пункт и статью Трудового кодекса, ставится подпись нанимателя, гербовая печать нанимателя).

- В день увольнения необходимо произвести с работником окончательный расчет (статьи 77 и 78 ТК).

В юридической литературе приведены различные классификации прекращения трудового договора: на *общих основаниях* (статьи 35, 40, 41, 42, 44 ТК), касающихся всех работников, и дополнительных основаниях (ст. 47 ТК), касающихся отдельных категорий работников при определенных условиях.

В зависимости от *субъектов основания* прекращения трудового договора различают:

- Расторжение трудового договора по инициативе работника, т. е. работник может быть инициатором (пункты 1, 2, 4, 5, 7 ст. 35 ТК, статьи 40 и 41 ТК).

- Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (пункты 1, 2, 5, 7 статьи 35, 42 и 47 ТК).

- Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц, например, суд, военкомат (ст. 44 ТК).

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя осуществляется на основании пункта 1 ст. 42 ТК *о сокращении численности штата работников*. Сокращение может иметь место при фактическом сокращении работ, а также при проведении различных технических и организационных мероприятий, позволяющих уменьшить численность работников. По сокращению численности увольняют рабочих, а по сокращению штата – руководителей, специалистов и других служащих.

При увольнении работников нанимателю необходимо выбрать, кого уволить, а кого оставить на работе. Для этого существует преимущественное право на оставление на работе (ст. 45 ТК). Преимущество предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При сравнении квалификации учитывается выполнение норм выработки, качество работ, наличие образования и повышения квалификации, производственный опыт, деловые качества. При равной квалификации наниматель проводит отбор в соответствии со ст. 45 ТК. Если наниматель по закону выбрать работника не может, то отбор производится по коллективному договору. В коллективном договоре наниматель прежде всего обязан учесть семейное положение работника (наличие двух и более иждивенцев в семье; семья, где один член семьи с самостоятельным заработком, многодетные семьи и т. п.). В коллективном договоре также наниматель может учитывать и любые другие преимущества: оставить работника, получившего профессиональное заболевание, наличие продолжительного стажа работы в организации, членство в профкоме, выполнение общественной работы и т. д.

Порядок и условия увольнения по этому основанию изложены в ст. 43 ТК и постановлении Пленума Верховного Суда № 2 от 29 марта 2001 г.

Несоответствие работника занимаемой должности (пункты 2 и 3 ст. 42 ТК) также является причиной расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Под несоответствием понимается неспособность, неумение выполнять должным образом порученную работу независимо от вины работника, в связи с состоянием здоровья или недостаточной квалификацией.

При наличии виновных действий применяются другие основания для увольнения (пункты 4, 5, 7–9 ст. 42 ТК). Показателями несоответствия могут быть ошибки при выполнении работы, невыполнение норм выработки, брак при условии, что работнику были обеспечены нормальные условия труда. Эти ошибки должны носить систематический характер, и за единичное упущение уволить работника по этому основанию нельзя.

Для оценки деловых качеств служащих проводится аттестация работников на основании Типового положения об аттестации руководителей и специалистов организации, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784. Увольнение является правоммерным, если наниматель соблюдает процедуру проведения аттестации. Если в заключении аттестационной комиссии делается вывод о несоответствии за-

нимаемой должности, то наниматель может перевести его на другую работу с согласия работника, а в случае отказа от перевода – уволить на этом основании.

Состояние здоровья может быть причиной увольнения по несоответствию, если наступило стойкое снижение трудоспособности и необязательно наличие инвалидности. Невозможность выполнения работы по состоянию здоровья должна подтверждаться медицинским заключением Врачебно-консультационной комиссии или Медико-реабилитационной экспертной комиссии для инвалидов. В заключении должен быть дан четкий ответ о том, противопоказано ли работнику выполнение конкретной работы по состоянию здоровья. Для отдельных категорий работников требуется наличие определенного состояния здоровья (например, в сфере транспорта, общественного питания), которое проверяется периодическими медосмотрами.

Следующее основание для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя – *систематическое неисполнение трудовых обязанностей* (пункт 4 ст. 42 ТК), имеющее место при наличии условий: совершение работником дисциплинарного проступка, за который к нему применялась мера дисциплинарного взыскания (гл. 14 ТК); повторное совершение дисциплинарного правонарушения. Увольнение возможно в течение года с момента применения дисциплинарной ответственности по первому взысканию.

Прогул без уважительных причин является грубым нарушением трудовой дисциплины (пункт 5 ст. 42 ТК). Винодность в трудовом праве связывается с отсутствием уважительных причин, которые оценивает наниматель. Доказывание факта невыхода на работу возлагается на нанимателя, так как он осуществляет учет рабочего времени, а наличие уважительных причин обязан доказывать работник. Отсутствие на рабочем месте, но присутствие на территории нанимателя не образует состава прогула. Возможно увольнение за однократное совершение прогула. Если работник совершает длительный прогул (две недели), то он увольняется последним рабочим днем до совершения прогула. При увольнении работника за прогул трудовой отпуск уменьшается на количество дней прогула (ст. 181 ТК).

Общий порядок увольнения. Множество оснований для прекращения трудового договора дает возможность сторонам выбрать, по какому пункту расторгать трудовой договор. Для его расторжения необходимо волеизъявление либо сторон, либо третьих лиц, которые имеют право влиять на трудовой договор.

Если инициатор расторжения – работник, то он, как правило, пишет письменное заявление, где помимо необходимых реквизитов ука-

зывается дата увольнения, причина увольнения и ссылка на статью Трудового кодекса Республики Беларусь.

Если инициатор – наниматель, то он за две недели до увольнения обращается в профсоюз с уведомлением, где указывается, что работник будет уволен такого-то числа, по такой-то причине (ст. 46 ТК).

Если инициатором увольнения являются третьи лица, то нанимателю представляется официальный документ, на основании которого прекращается трудовой договор: повестка из военкомата, справка о зачислении в военное учебное заведение, копия приговора суда, решение суда о восстановлении на работе. Факт нарушения нанимателем законодательства о труде может подтверждаться судом, профсоюзом или Департаментом государственной инспекции труда.

Увольнение с работы оформляется приказом или распоряжением нанимателя и доводится до сведения работника. Причины увольнения в приказе и в трудовой книжке должны воспроизводиться в строгом соответствии с формулировками ТК со ссылкой на соответствующий пункт и статью ТК. В приказе также указывается дата увольнения. По общему правилу день увольнения – это последний рабочий день, когда работник работал и за который получил заработную плату.

В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Если наниматель нарушает это правило, то он несет ответственность по статьям 78 и 79 ТК. Если работник в день увольнения не явился за получением трудовой книжки, то на следующий день необходимо отправить заказное письмо – уведомление с просьбой явиться за получением трудовой книжки. Это письмо освобождает нанимателя от ответственности.

Список рекомендуемой литературы

Безина, А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений / А. К. Безина. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1989. – 181 с.

Кеник, К. И. Судебная практика по трудовым делам : пособие / К. И. Кеник. – Минск : Амалфея, 2000. – 192 с.

Курылева, О. С. Применение и совершенствование норм трудового права в судебной практике / О. С. Курылева // Верховный Суд Республики Беларусь: история и современность (1923–1998) / под общ. ред. В. О. Сукало, Л. Л. Зайцевой. – Минск : ИнтерДайджест, 1998. – С. 206–222.

Курылева, О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / О. С. Курылева. – Минск : Наука и техника, 1989. – 118 с.

Трудовые споры. Судебная практика по делам о заключении, изменении и прекращении трудовых договоров // Юрист. Право и бизнес. – 2004. – № 4. – 95 с.

Трудовые споры. Дела о заключении, изменении и прекращении контрактов // Юрист. Право и бизнес. – 2009. – № 7. – 96 с.

О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 39. – 6/277.

О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008. – № 162. – 6/707.

Раздел 4. Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о взыскании заработной платы, среднего заработка за время гарантийных и компенсационных выплат

Заработную плату работники получают только за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, т. е. за труд. Если работники не работают и в соответствии с законодательством им гарантируется сохранение среднего заработка, то это называется средний заработок, а не заработная плата (отпускные, оплата больничного листа, командировочных и др.).

Заработная плата всем работникам начисляется в соответствии с выполнением норм труда и на основании тарифной системы. *Нормирование труда* – это функция управления производством, которая включает в себя определение необходимых затрат труда либо времени на выполнение определенных работ работником соответствующей квалификации и установление на этой основе норм труда. Нормирование труда регулируется гл. 8 ТК, а также методическими рекомендациями по нормированию труда (промышленности, специалистов по охране труда и т. д.). Различают основные виды норм труда: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норматив численности, нормированные задания.

Заработная плата работников бюджетной сферы определяется на основании тарифной системы, элементами которой являются тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационный справочник, доплаты и надбавки.

В соответствии со ст. 61 ТК оплата труда всех работников производится на основании часовых или месячных тарифных ставок, которые определяются в коллективном договоре, а для работников бюджетной сферы – решением Правительства Республики Беларусь. Трудовой кодекс содержит только минимальные стандарты по заработной плате и регулирует вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы. Эти минимальные гарантии устанавливаются в соответствии с Законом «О государственных минимальных социальных стандартах» от 11 ноября 1999 г. № 322-З (в редакции постановления от 4 января 2003 г. № 180-З). Другие наниматели обязаны оплачивать труд работников не ниже установленных минимальных стандартов, но в локальных актах могут улучшать правовое положение работников.

Тарифная ставка – это твердо установленная сумма денежного вознаграждения за труд определенной квалификации в единицу времени. Она гарантируется всем работникам, если они добросовестно работают и выполняют нормы труда. Тарифная ставка бывает часовая, дневная, месячная.

Тарифные ставки определяются на основании тарифной сетки, которая устанавливается правительством (с 1 сентября 2009 г.). *Тарифная сетка* – шкала, состоящая из разрядов и тарифных коэффициентов, которая определяет соотношение оплаты труда работников различной квалификации.

Тарифный разряд – это показатель степени сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника. Для нахождения размера тарифной ставки соответствующего разряда за исходную расчетную единицу принимается тарифная ставка первого разряда, она представляет собой оплату труда самой простой работы. Для определения тарифной ставки последующего разряда необходимо тарифную ставку первого разряда умножить на тарифный коэффициент соответствующего разряда.

В соответствии со ст. 61 ТК отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляется в порядке, определяемом в коллективном договоре и в соответствии с *Единым тарифно-квалификационным справочником*. Справочники созданы по отраслям экономики и представляют собой описание всех видов работ и профессий. В справочниках содержатся квалификационные характеристики

и требования, предъявляемые к работникам. Квалификационная характеристика состоит из перечислений того, что работник должен знать, что должен уметь выполнять, и включает описание примеров работ.

Выделяют справочники для рабочих профессий, руководителей, специалистов и служащих. Квалификационные требования включают наличие образования и опыта работы по профессии. Для определения квалификации руководителей, специалистов и других служащих применяется единый квалификационный справочник должностей. Для каждой должности здесь описан круг должностных обязанностей, что работник должен знать, уметь выполнять, а также квалификационные требования, предъявляемые к специалисту.

За качественное выполнение работы работникам выплачиваются *надбавки*. Надбавки являются стимулом к добросовестному выполнению своих обязанностей. Различают надбавки за профессиональное мастерство, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Наниматель выплачивает такие надбавки, если не установлены более высокие тарифные ставки (ст. 62 ТК). Начисляют надбавки за стаж работы и выслугу лет, за интенсивность труда. Выплата надбавок регулируется в локальном порядке в положении о надбавках и доплатах. Надбавки являются благом для работника. За нарушение трудовой дисциплины наниматель может лишить работника надбавки.

Доплаты устанавливаются, например, за исполнение дополнительных обязанностей, совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон, а также в других случаях (доплата за руководство бригадой, за ученое звание или степень, за работу в зонах радиоактивного загрязнения).

Статья 63 ТК указывает, что формы, системы и размеры оплаты труда, включая дополнительные выплаты, премии, устанавливаются нанимателем в коллективном и трудовом договорах. *Форма заработной платы* – это способ исчисления размера вознаграждения за труд в соответствии с установленным измерителем затраченного труда, т. е. за отработанное время или изготовленную продукцию. Используются две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

Повременная форма оплаты труда применяется для оплаты труда руководителей, специалистов и других служащих, а также рабочих на тех участках, где индивидуальная выработка не зависит от рабочего, а определяется технологическим процессом, и где нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки, а важнее стимулировать качество выполняемой работы. Повременная форма делится на две системы: простую повременную и повременно-премиальную.

Заработок работника начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, плюс возможное премирование.

Сдельная форма оплаты труда применяется на участках и для тех видов работ, где возможно обеспечение учета количественных показателей выработки продукции, возможно увеличение выработки и объема работ, за рациональное расходование сырья и материалов. При сдельной форме заработок работника начисляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством и качеством изготавливаемых изделий. Сдельная расценка – это размер оплаты труда за единицу изготовленных изделий или за выполнение определенной трудовой операции. Сдельная форма подразделяется на следующие *системы*:

- Прямую сдельную, при которой заработок начисляется по установленным сдельным расценкам за каждую единицу качественно изготовленной продукции.
- Сдельно-премиальную, при которой начисляется премия за выполнение каких-то конкретных показателей, например, за экономию сырья.
- Аккордную, когда размер оплаты труда устанавливается не за каждую операцию, а за установленный комплекс работ в целом. Работнику выдается аккордное задание, в котором указывается объем работы, сроки начала и окончания, сумма заработной платы. За досрочное выполнение задания может устанавливаться премирование.
- Косвенную сдельную, при которой оплачивается труд вспомогательных работников, где их заработок ставится в прямую зависимость от результатов труда, обслуживаемых ими.
- Сдельно-прогрессивную, при которой работнику в пределах установленных норм выработки труд оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при перевыполнении норм выработки – по повышенным сдельным расценкам.

Применение той или иной формы и системы оплаты труда зависит от условий производства, показателей, поощряемых нанимателем (качественные или количественные и с учетом ограничений, установленных законом). Размер оплаты труда устанавливается не за каждую операцию, а за установленный комплекс работ в целом.

Изменение формы и системы оплаты труда является изменением существенных условий труда. В трудовом договоре наниматель оформляет условия об оплате труда:

- тарифную ставку в размере на день подписания контракта, т. е. минимальную гарантию оплаты труда;
- размер надбавок и доплат;
- премирование;

- дату выплаты заработной платы (конкретные числа каждого месяца);
- порядок выплаты заработной платы.

Список рекомендуемой литературы

О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 39. – 6/277.

Судебная практика по трудовым делам / авт.-сост. Д. И. Рогачев. – М. : Проспект, 2004. – 344 с.

Раздел 5. Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о дисциплинарной и материальной ответственности, возмещении морального вреда

Дисциплинарная ответственность. За один совершенный дисциплинарный проступок к работнику может применяться только одно дисциплинарное взыскание, но вместе с ним наниматель может применить и другие правовые меры.

Меры дисциплинарного взыскания – замечание, выговор, увольнение, лишение выплат стимулирующего характера. Они являются мерами ответственности, наказанием, которое предусматривается санкцией правовой нормы. Меры дисциплинарного взыскания могут дополняться в уставах или положениях о дисциплине, других специальных актах.

Иные меры, которые в Трудовом кодексе Республики Беларусь не называются, изложены в ч. 4 ст. 198. Они не являются мерами ответственности. Это лишение тех благ, преимуществ, которые наниматель предоставляет своим работникам за добросовестный труд и имеет право их лишить за нарушение трудовой дисциплины.

Меры дисциплинарного воздействия частично регулируются ТК – это уменьшение трудового отпуска на количество дней прогула (ст. 181), изменение времени предоставления трудового отпуска. Все наниматели могут применить данные меры. Помимо мер ТК наниматель может применить меры правового воздействия, а также процедуру их применения в локальном порядке, т. е. в правилах внутреннего трудового распорядка. Наниматель в указанных правилах может предусмотреть следующие меры дисциплинарного воздействия: перенос трудового отпуска, отказ в путевке в санаторий за счет средств нанимателя, непредоставление кредита, уменьшение отпуска на ко-

лич-

ство дней прогула, запрещение пользоваться продуктами питания в счет будущей зарплаты, а также иное.

На практике наниматель может применить к субъекту, нарушившему трудовую дисциплину, меру дисциплинарного воздействия без применения меры дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарный проступок – это виновное неисполнение работником своих обязанностей. Проступок является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В соответствии с ТК наниматель имеет право привлекать работника к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок имеет свой состав, т. е. совокупность признаков, необходимых и достаточных для квалификации деяний работника в качестве дисциплинарного проступка.

Состав проступка включает объект, объективную сторону, субъект, субъективную сторону.

Объект бывает общий и непосредственный. Общим объектом являются общественные отношения в сфере труда и связанные с ними отношения, регулируемые нормами трудового законодательства, т. е. это общественные отношения, связанные с соблюдением трудовой дисциплины. Непосредственный объект – это конкретное трудовое правоотношение и его элементы. Чаще всего объектом дисциплинарного проступка является опоздание, прогул, самовольный уход с работы, самовольное использование дней отгула и т. п. Второй по значимости объект – это материальные ценности нанимателя.

Объективная сторона характеризует внешнюю сторону поведения правонарушителя и выражается в противоправном деянии, наступивших последствиях, причинной связи между деянием и наступившими последствиями.

Следует заметить, что дисциплинарный проступок представляет собой противоправное поведение правонарушителя, которое выражается в действии или бездействии. Действия работника являются противоправными, если они противоречат обязательным правилам поведения, зафиксированным в ТК, коллективном договоре и иных локальных нормативных правовых актах. Совершенное работником бездействие противоправно, если трудовым законодательством, коллективным договором предписано действовать в определенной ситуации. В соответствии со ст. 232 ТК работник обязан немедленно сообщать непосредственно руководителю о несчастном случае на производстве, сообщить об ухудшении состояния своего здоровья. Противоправный характер поведения работника заключается также в

том, что данное поведение противоречит интересам нанимателя и коллектива работников.

В ТК отсутствует перечень действий, которые являются дисциплинарным проступком. Законодатель выделяет только грубые действия работника, за которые предусматривается увольнение с работы: прогул, появление в состоянии опьянения, распитие спиртных напитков, хищение, нарушение требований охраны труда. Понятие «грубое правонарушение» законодатель не раскрывает, но в пункте 40 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 при характеристике пункта 9 ст. 42 ТК употребляется термин «явное» нарушение норм охраны труда. Грубость зависит от последствий, которые имеют место в результате совершения правонарушений. Создать перечень дисциплинарных проступков не представляется возможным, поскольку является ли поведение противоправным или нет, во многих случаях оценивается нанимателем.

Поскольку понятие трудовой дисциплины дается через понятие соблюдения трудовых обязанностей, то и любое неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей может являться дисциплинарным проступком. Наниматель обязан зафиксировать противоправное поведение работника, чаще всего путем оформления начальником структурного подразделения докладной записки на имя руководителя, в которой излагаются факты.

Дисциплинарный проступок является преимущественно необщественно опасным правонарушением и имущественного вреда может не повлечь, так как работник в течение рабочего дня выполнил норму труда. Однако дисциплинарный проступок всегда имеет последствия, которые носят организационный характер (например, опоздание на работу), и отсутствие реакции со стороны нанимателя может выработать мнение о том, что опоздание – не дисциплинарный проступок. Последствия выражаются в дезорганизации работы коллектива.

Если проступок содержит имущественный вред, то работник может быть привлечен к двум видам юридической ответственности: дисциплинарной и материальной. Законодатель только в отдельных случаях связывает правонарушение с вредными последствиями.

Во-первых, правонарушение, последствиями которого являются увечья или смерть других работников (пункт 9 ст. 42 ТК), т. е. работника можно уволить только при наличии последствий и только при наличии трудовых правоотношений.

Во-вторых, грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (пункт 1 ст. 47 ТК). В данном случае грубость связывается с наличием последствий, которые определены в судебной

практике: нарушение финансовой дисциплины, причинение имущественного вреда организации и другим лицам, нарушения требований охраны труда, повлекшие аварию и др.

Законодатель связывает наступление вредных последствий с грубым нарушением трудовой дисциплины, но нигде не указывает о необходимости наличия причинно-следственной связи. Она, как элемент противоправности, характеризуется необходимостью выявления непосредственной причины, т. е. ближайшего явления по отношению к исследуемому результату. В пункте 40 указанного постановления Пленума Верховного Суда определено, что грубое нарушение требований охраны труда и возникшие последствия в виде увечья или смерти работника должны быть соединены причинно-следственной связью.

Субъект – это гражданин, находящийся в трудовом правоотношении с нанимателем и нарушивший трудовую дисциплину. Поскольку субъект дисциплинарного проступка напрямую связан с трудовым правоотношением, то необходимо наличие трудовой правоспособности, дееспособности, а также других условий для заключения трудового договора – надлежащее состояние здоровья и т. п.

Различают общие и специальные субъекты дисциплинарного проступка. Специальные субъекты – это такие субъекты, которым предъявляются повышенные требования соблюдения трудовой дисциплины, а также лица, наделенные властно-распорядительными полномочиями – руководители организации.

Субъективная сторона – это психическое отношение правонарушителя к совершенному противоправному деянию и наступившим последствиям. Субъективная сторона характеризуется наличием вины. Вина заключается в сознательном игнорировании установленных правил поведения, в неисполнении или ненадлежащем исполнении своих трудовых обязанностей.

Для трудового права характерна специфика вины, при которой виновность работника связывается с отсутствием у него уважительных причин при совершении деяния, например, прогул без уважительных причин, систематическое неисполнение обязанностей без уважительных причин (пункты 4 и 5 ст. 42 ТК). Отдельные уважительные причины определены в статьях 40, 41 ТК, и их можно применять по аналогии. В большинстве случаев причины поведения работника оцениваются нанимателем, и он определяет наличие или отсутствие уважительных причин. Именно поэтому в ТК существует обязанность нанимателя потребовать письменное объяснение работника. Если наниматель нарушает процедуру применения дисциплинарной ответ-

ственности, то работник считается не имевшим дисциплинарного взыскания. Это имеет важное значение для увольнения на основании пункта 4 ст. 42 ТК.

Систематическое неисполнение – это, как правило, не грубое правонарушение, но совершаемое постоянно при наличии следующих условий:

- дисциплинарный проступок совершается два и более раз;
- если за ранее совершенный проступок к работнику уже применялось дисциплинарное взыскание и было правомерным;
- если повторно совершается проступок в течение одного года.

Процедура применения дисциплинарной ответственности имеет свои особенности:

- Применить дисциплинарную ответственность имеет право наниматель или другое уполномоченное должностное лицо по приказу нанимателя. Применяется ответственность путем *оформления приказа*.

- Наниматель обязан затребовать *письменное объяснение*, а работник имеет право его давать. Письменное объяснение требуется для того, чтобы работник имел возможность объяснить причину совершения проступка и изложить свои уважительные причины. В случае отказа от дачи объяснения это оформляется актом с подписями не менее двух свидетелей. Срок дачи объяснения не установлен.

- *Сроки* применения дисциплинарного взыскания установлены в ст. 200 ТК, оба срока должны быть соблюдены: 1 месяц с момента обнаружения дисциплинарного взыскания и 6 месяцев с момента его совершения. Законодатель применяет два срока, потому что дисциплинарный проступок может быть совершен, но не обнаружен.

Рекомендуется применять дисциплинарное взыскание оперативно, так как чем быстрее оно применяется, тем более действенно оно оказывается на работника, поскольку меры взыскания – это меры морального воздействия.

- После написания приказа работник должен быть *ознакомлен* с ним в течение 5 дней, не считая времени болезни и пребывания работника в отпуске. Если работник отказывается от подписи в приказе, то составляется акт с подписями двух свидетелей, таким образом подтверждается, что работник ознакомлен.

Снятие дисциплинарного взыскания (ст. 203 ТК) осуществляется в двух случаях.

По истечении одного года взыскание снимается автоматически. Для этого не требуется написание специального приказа, но годич-

ный срок начинает отсчитываться при каждом новом дисциплинарном взыскании.

По ходатайству самого работника, трудового коллектива, руководителя, других лиц дисциплинарное взыскание может сниматься досрочно. Для этого необходимо, во-первых, надлежащее и добросовестное отношение работника к своим обязанностям, во-вторых, издание нанимателем приказа о снятии дисциплинарного взыскания. Наниматель не имеет права отражать в характеристиках уже снятое или погашенное дисциплинарное взыскание.

Обзор судебной практики по делам о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности дается в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности» от 28 июня 2012 г. № 4.

Материальная ответственность. Материальная ответственность рассматривается как обязанность одной стороны трудового договора возместить причиненный материальный ущерб другой стороне трудового договора. Трудовой кодекс закрепляет одной из обязанностей работника бережно относиться к имуществу нанимателя и принимать все меры для предотвращения материального ущерба. Исходя из этой обязанности вытекает и материальная ответственность работника перед нанимателем. Наниматель также может привлекаться к материальной ответственности, однако в ТК нет специальной главы, где была бы предусмотрена ответственность нанимателя, но в нем имеются отдельные статьи. Таким образом, материальная ответственность в трудовом праве носит двухсторонний характер и распространяется как на работника, так и на нанимателя в отличие от дисциплинарной ответственности.

Материальная ответственность в трудовом договоре и контракте излагается с двух принципиально различных позиций. В трудовом договоре она не предусматривается, поскольку работник обязуется добросовестно трудиться, а в контракте предусмотрено, что работники несут только полную материальную ответственность. Однако в ТК в гл. 37 предусматривается два вида материальной ответственности: полная и ограниченная.

По общему правилу работник освобождается от возмещения вреда, если докажет, что ущерб причинен не по его вине. Наниматель обязан доказывать виновность работника. Однако в соответствии со статьями 405, 406 ТК и постановлением Пленума Верховного Суда от 26 марта 2002 г. № 2 наниматель не обязан доказывать виновность работника, если с работником заключен договор о полной материаль-

ной ответственности. Само наличие такого договора указывает на виновность работника, и в этом случае работник обязан доказывать свою невиновность.

По своей правовой природе материальная ответственность работника ответственностью как таковой не является, а представляет собой возмещение вреда, т. е. причиненного ущерба с учетом степени износа (например, оборудования, приборов и т. п.). Из этого правила есть исключение: если ущерб причиняется не при исполнении трудовых обязанностей, то тогда взыскивается и сам ущерб, и неполученные доходы по пункту 6 ст. 404 ТК. Материальная ответственность по нормам трудового законодательства возникает при наличии условий ст. 400 ТК и только, если с работником заключен трудовой договор, а ущерб возник в результате ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей. В остальных случаях ответственность возлагается исходя из норм гражданского законодательства.

Материальная ответственность нанимателя предусматривается как ответственность должностного лица и как ответственность юридического лица. Наниматель несет материальную ответственность за нарушение трудового законодательства в целом, а также за нарушение условий трудового договора или контракта. Материальная ответственность возникает из-за нарушения ТК, локальных актов, коллективного договора и др.

Трудовое законодательство обязывает нанимателя *возместить ущерб работнику*, причиненный в следующих случаях:

- При увольнении работника без законных оснований или с нарушением установленного порядка увольнения (ст. 243 ТК). Незаконность увольнения устанавливается судом и имеет место, например, если работник увольняется по такой причине, основанию, которого нет в ТК (халатность); при увольнении работника по нескольким основаниям; если в трудовой книжке или приказе указываются такие основания, которых не было в действительности (сокращение штата и через непродолжительное время принятие на эту должность другого работника); когда наниматель смешивает в одну причину несколько различных оснований и др.

В этих случаях суд выносит решение о незаконности увольнения с требованием восстановить работника на работе и выплатить средний заработок за время вынужденного прогула. Требование восстановить на работе означает отменить приказ об увольнении.

Если увольнение осуществлено по соответствующему основанию, но нарушен установленный порядок увольнения, то суд по возможности восстанавливает нарушенный порядок увольнения. Работники,

как правило, на работе не восстанавливаются, а наниматель может привлекаться к административной ответственности за несоблюдение законодательства о труде. Наниматель в таком случае может нести и материальную ответственность, например, если он нарушил двухнедельное уведомление профсоюза (не уведомил), то суд переносит дату увольнения на эти две недели, обязывает нанимателя уведомить профсоюз и выплатить средний заработок за это время.

- При осуществлении незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда или незаконного отстранения от работы. При этом выплачивается средний заработок или разница в зарплате (ст. 243 ТК).

- В результате несвоевременного исполнения решения суда по искам о немедленном исполнении (ст. 247 ТК). Исполнение является немедленным, если оно исполняется либо в день вынесения решения, либо на следующий день. Если наниматель не исполняет такое решение немедленно, то он несет ответственность за каждый день просрочки исполнения в размере среднедневного заработка.

- В результате замены восстановления на работе выплатой компенсации в размере 10 заработных плат (ч. 2 ст. 243 ТК).

- При задержке выплаты заработной платы (ст. 77 ТК).

- При задержке выплаты окончательного расчета при увольнении (ст. 78 ТК). Ответственность наступает по решению суда.

- При задержке выдачи трудовой книжки и внесения сведений в нее (ст. 79 ТК). Если наниматель своевременно по своей вине не выдает трудовую книжку, то суд переносит дату увольнения на момент выдачи трудовой книжки с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула.

- В результате незаконного отказа в заключении трудового договора. В этом случае суд может привлечь нанимателя к административной ответственности по ст. 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

- При возмещении морального вреда (ст. 246 ТК).

- В результате причинения вреда жизни и здоровью работника (по нормам гражданского законодательства).

Статья 405 ТК предусматривает, что наниматель имеет право заключать с работниками письменные договоры о полной материальной ответственности (договоры о полной индивидуальной материальной ответственности и договор о полной коллективной материальной ответственности).

Заключение договора означает, что наниматель не обязан доказывать вину работника, а работник обязан доказывать свою невиновность

(например, во время причинения ущерба отсутствовал, находился на больничном и не мог причинить ущерб). Такие виды договоров заключаются только при условии, что работа связана с хранением, обработкой, продажей, перевозкой, применением в процессе производства и иными действиями с денежными и (или) материальными ценностями. Договоры заключаются в соответствии с примерным перечнем должностей и работ, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 г. № 764, а также примерной формой договора о полной индивидуальной ответственности.

Указанный перечень состоит из двух разделов. В первом разделе перечислены наименования должностей, которые указывают на материальную ответственность (заведующий складом, заведующий магазином, банком). Во втором разделе перечислены виды работ, при выполнении которых наниматель обязан заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности: прием платежей от населения, хранение материальных ценностей в камерах хранения, гардеробах и т. п. То есть независимо от наименования должности необходимо заключить договор, если работники выполняют такие работы. Вышеназванный перечень носит открытый характер, поскольку законодатель не может предусмотреть всех видов экономической деятельности и предоставляет нанимателям право самостоятельно дополнять данный перечень в коллективном договоре с учетом специфики организации и общих принципов о материальной ответственности.

Заключенный договор о полной материальной ответственности будет иметь юридическое значение, если он заключен в соответствии с нормами законодательства. Как правило, такой договор заключается при приеме на работу вместе с трудовым договором. Если необходимость в заключении договора возникает в процессе работы (в связи с переводом), то следует руководствоваться ст. 32 ТК.

Договор о полной коллективной материальной ответственности заключается с коллективом работников при наличии следующих условий: с работниками, достигшими 18 лет; с работниками, выполняющими работы, предусмотренные в специальном перечне работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, утвержденном постановлением Министерства труда Республики Беларусь «О коллективной (бригадной) материальной ответственности» от 14 апреля 2000 г. № 54. Этим же постановлением утверждены Положение о коллективной (бригадной) материальной ответственности и Примерная форма договора о полной коллективной (бригадной) ответственности.

Договор заключается тогда, когда работы выполняются коллективом совместно и невозможно разграничить ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной ответственности.

Заключение договора предполагает, что все члены коллектива виновны в причинении ущерба, который будет возмещаться между членами данного коллектива в зависимости от времени исполнения трудовых обязанностей, тарифной ставки работника, коэффициента трудового участия. Договор заключается один со всеми членами коллектива, который подписывается руководителем и членами коллектива. В случае приема в члены коллектива нового работника он присоединяется к уже имеющемуся договору и ставит свою подпись и дату. Так происходит до тех пор, пока не изменится более 50% коллектива или его руководитель (новый договор заключается при выбытии более 50% членов коллектива или смене руководителя коллектива).

По общему правилу ст. 402 ТК работники несут полную материальную ответственность. Случаи полной материальной ответственности изложены в ст. 404 ТК, поэтому сразу же при определении вида материальной ответственности необходимо анализировать эти нормы на предмет полной ответственности. На основании ст. 403 ТК работник привлекается к ограниченной материальной ответственности. Она ограничивается для работника одним среднемесячным заработком, а для руководителей — тремя среднемесячными заработками. Случаи ограниченной материальной ответственности могут предусматриваться в коллективном договоре.

Процедура привлечения к ответственности осуществляется в следующем порядке:

1. Определяется реальный ущерб. Чаще всего это происходит в результате инвентаризации или проверок. Размер ущерба определяется на основании Инструкции о порядке определения размера причиненного государственному имуществу вреда в связи с утратой, повреждением (порчей), недостачей при проведении проверок финансово-хозяйственной деятельности государственных юридических лиц, утвержденной постановлением Министерства финансов Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь от 24 марта 2003 г. № 39/69. Общие подходы к определению размера ущерба состоят в следующем: он определяется с учетом степени износа, поскольку любое имущество имеет срок эксплуатации; размер стоимости имущества определяется на день вынесения решения о взыскании.

2. Создается комиссия, которая должна выяснить размер ущерба, определить виновных лиц, истребовать у них письменное объяснение

и определить вид материальной ответственности, к которой должен привлекаться работник.

3. Определяется вид материальной ответственности работника. Сначала проверяется, нет ли случая полной материальной ответственности.

4. Проводится процедура взыскания материального ущерба в внесудебном и судебном порядке. Внесудебный порядок делится на два вида:

- Добровольный, предполагающий внесение денег в кассу нанимателя или написание добровольного заявления о взыскании из заработной платы; исправление поврежденного; замену равноценным имуществом (второй и третий способ – только с согласия нанимателя).

- Принудительный, осуществляющийся по приказу нанимателя (ст. 408 ТК) и в судебном порядке. Наниматель имеет право на обращение в суд в течение 1 года с момента обнаружения ущерба.

Уменьшить размер материального ущерба (ст. 409 ТК), но не отменить полностью может только суд, который рассматривает степень вины работника, его материальное положение, конкретные обстоятельства причинения ущерба. Законом не предусматривается, какие конкретно обстоятельства работник может предъявить, они должны оцениваться судом, в результате чего и выносится решение об уменьшении размера ущерба. Исходя из практики такими обстоятельствами могут быть недостаточный опыт работника в хранении денежных и материальных средств, надлежащие условия для хранения, созданные нанимателем. Все эти обстоятельства работник должен доказать в суде.

Размер ущерба, как правило, судом не уменьшается в случаях, если ущерб был причинен в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо при совершении преступления в корыстных целях.

Список рекомендуемой литературы

Курылева, О. С. Материальная ответственность работников: преодоление законодательных коллизий / О. С. Курылева // Бюл. нормативно-правовой информации. – 2002. – № 15. – С. 34–49.

О применения судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верхов-

ного Суда Респ. Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 106. – 6/413.

О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28 июня 2012 г.

№ 4 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2012. – № 70. – № 6/1199.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

Тема: Разрешение трудовых споров по заключению и изменению трудового договора

Решите нижеприведенные ситуации и дайте развернутый письменный ответ со ссылкой на соответствующую норму трудового законодательства.

Ситуация 1. В октябре Н. С. Котова была допущена бригадиром к работе дояркой. Она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу и трудовую книжку и по 16 января следующего года получала зарплату. После того, как Н. С. Котова представила медицинское заключение о нуждаемости в переводе на более легкую работу в связи с беременностью, наниматель отстранил ее от работы, сославшись на отсутствие приказа о приеме на работу.

Укажите, какие нарушения трудового законодательства допущены нанимателем.

Ситуация 2. В связи с переходом кирпичного завода на новую систему хозяйствования 15 февраля наниматель предложил заведующей лабораторией Т. В. Белоус перевод на должность инженера, при этом ее профессия и специальность не менялись, но на 15 р. уменьшился оклад, терялся дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и менялся режим работы. От перевода Т. В. Белоус отказалась, и 25 февраля была уволена по пункту 5. ст. 35 ТК «в связи с отказом от перевода при изменении существенных условий трудового договора» с выплатой двухнедельного пособия.

Объясните, законны ли действия нанимателя. Укажите, какое изменение трудового договора имело место.

Выполните следующие задания:

1. Изучив судебную практику по теме, подберите и оформите не менее двух примеров по наиболее интересным трудовым делам.

2. По одному из условий ситуаций составьте исковое заявление в суд о защите нарушенного права.

**Тема: Разрешение трудовых споров по применению
контрактной формы найма**

Решите нижеприведенные ситуации и дайте развернутый письменный ответ со ссылкой на соответствующую норму трудового законодательства.

Ситуация 1. С. С. Никитенко был принят на работу по контракту руководителем государственного унитарного предприятия «Автозапчасти». Заместитель министра предложил заключить контракт на 1 год, на что С. С. Никитенко дал согласие. Через 6 месяцев нанимателю поступило сообщение из милиции, где указывалось, что С. С. Никитенко был задержан в состоянии алкогольного опьянения при управлении личным автомобилем в воскресенье 18 ноября. 27 декабря был издан приказ об его увольнении с формулировкой: «за аморальное поведение, согласно пункта 1.8 контракта». Через две недели С. С. Никитенко обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении его на работе.

Укажите, как должен быть решен спор.

Ситуация 2. Срок контракта фрезеровщика П. П. Иванова (58 лет) истекает 25 мая. Он обратился к нанимателю 21 мая с требованием продлить контракт еще на 3 года. Наниматель дал согласие на продление контракта только на 6 месяцев, поскольку на предприятии уменьшается объем работ. На следующий день П. П. Иванов обратился к нанимателю с заявлением об увольнении по требованию работника по ст. 41 ТК в связи с нарушением нанимателем положений коллективного договора с выплатой ему выходного пособия в размере трехкратного среднего заработка.

Определите, правомерны ли действия сторон трудового договора.

Выполните следующие задания:

1. Изучив судебную практику по теме, подберите и оформите не менее двух примеров по наиболее интересным трудовым делам.

2. Составьте алгоритм действий работника по прекращению трудового договора по ст. 41 ТК, если наниматель отказывает ему в увольнении.

Тема: Разрешение трудовых споров по прекращению трудового договора по инициативе работника

Решите нижеприведенные ситуации и дайте развернутый письменный ответ со ссылкой на соответствующую норму трудового законодательства.

Ситуация 1. 2 сентября рабочая Л. К. Сальникова, работавшая по трудовому договору на неопределенный срок, обратилась к директору с заявлением об увольнении по собственному желанию. Узнав, что действительной причиной увольнения является ее желание перейти на вышеоплачиваемую работу, и, считая эту причину неуважительной, директор отказал в приеме заявления. В этот же день в организацию поступила телеграмма Л. К. Сальниковой, содержащая заявление об увольнении. В связи с тем, что 2 октября приказ об увольнении издан не был, она с 3 октября не вышла на работу, а с 4 октября потребовала выдачи трудовой книжки, в чем ей снова отказали. Л. К. Сальникова обратилась в суд с иском о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, так как без трудовой книжки она не может поступить на новую работу.

Укажите порядок увольнения по инициативе работника. Определите, правомерны ли действия Л. К. Сальниковой и прав ли наниматель.

Ситуация 2. Бригадир каменщиков Н. Н. Васильев в течение двух лет работал на строительстве по трудовому договору на определенный срок. По истечении срока в июле он подал заявление с просьбой об увольнении, но директор отказал, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков и необходимость закончить строительство крупного объекта. Однако через 3 месяца после подачи заявления, был издан приказ об освобождении его от работы согласно ранее поданному заявлению. Работник обратился в суд.

Определите, какое решение должен вынести суд.

Выполните следующие задания:

1. По одному из условий ситуаций составьте исковое заявление в суд о защите нарушенного права.

2. Изучив порядок увольнения по требованию работника (ст. 41 ТК), составьте алгоритм действий работника по прекращению трудового договора, если наниматель отказывает ему в увольнении.

**Тема: Разрешение трудовых споров по прекращению
трудового договора по инициативе нанимателя**

Решите нижеприведенные ситуации и дайте развернутый письменный ответ со ссылкой на соответствующую норму трудового законодательства.

Ситуация 1. Электромонтер С. О. Орлов, проживающий в общежитии, самовольно занял освободившуюся комнату. За это ему объявили выговор. Через 2 месяца С. О. Орлов пришел на дежурство в состоянии алкогольного опьянения и в связи с этим был уволен с работы по пункту 4 ст. 42 ТК (систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). В поданном в суд заявлении С. О. Орлов, признавая факт появления на работе в нетрезвом виде, требовал восстановления на работе, оспаривая правомерность его увольнения по пункту 4 ст. 42 ТК.

Определите, каким должно быть решение суда. Укажите, вправе ли суд изменить основание увольнения (с пункта 4 ст. 42 на пункт 7 ст. 42 ТК).

Ситуация 2. И. П. Шведова и Н. Н. Смирнова работали в ЗАО «В» контролерами в помещении филиала. 27 октября они были уволены по пункту 5 ст. 35 ТК в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий труда. Работники обратились в суд, считая увольнение незаконным, поскольку в действительности в организации имело место сокращение численности работников в связи с продажей филиала фирмы. Им было предложено продолжить трудовые отношения на прежнем рабочем месте у нового нанимателя, однако согласия на перевод к другому нанимателю они не дали. Истицы просили изменить формулировку причины увольнения с пункта 5 ст. 35 на пункт 1 ст. 42 ТК и взыскать с нанимателя выходное пособие в размере трехмесячного среднего заработка и за моральный ущерб.

Укажите, какое решение вынесет суд.

Выполните следующие задания:

1. Изучив судебную практику по теме, подберите и оформите не менее двух примеров по наиболее интересным трудовым делам.

2. По одному из условий ситуаций составьте исковое заявление в суд о защите нарушенного права.

Тема: Разрешение трудовых споров по трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности

Решите нижеприведенные ситуации и дайте развернутый письменный ответ со ссылкой на соответствующую норму трудового законодательства.

Ситуация 1. В ноябре заведующему складом В. П. Соковичу в приказе было объявлено предупреждение за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В апреле следующего года ему был вынесен выговор за вновь допущенные недостатки в работе, а в декабре он был уволен за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. В. П. Сокович возбудил спор о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что дисциплинарные взыскания наложены в разные годы, а о выговоре он узнал лишь в декабре, когда был издан приказ об увольнении.

Определите, можно ли считать В. П. Соковича систематически нарушающим трудовую дисциплину. Укажите, где и как должен быть решен данный спор.

Ситуация 2. Водитель З. Г. Кузнецов 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно 8 июля того же года. 9 июля от работника было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней он вышел на работу и представил объяснение, после чего ему был объявлен выговор. З. Г. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более шести месяцев.

Укажите, как должен быть решен спор.

Выполните следующие задания:

1. Изучив судебную практику по теме, подберите и оформите не менее двух примеров по наиболее интересным трудовым делам.

2. По одному из условий ситуаций составьте исковое заявление в суд о защите нарушенного права.

Тема: Разрешение трудовых споров по материальной ответственности сторон трудового договора

Решите нижеприведенные ситуации и дайте развернутый письменный ответ со ссылкой на соответствующую норму трудового законодательства.

Ситуация 1. Слесарь при получении наряда на обработку деталей доложил мастеру о неисправности инструмента, при помощи которого он должен выполнять задание. Несмотря на это, мастер дал указание приступить к работе, хотя имелась возможность затребовать со склада исправный инструмент. В процессе обработки деталей неисправный инструмент сломался и пришел в полную негодность. Инструментальный склад не принял от слесаря сломанный инструмент и предложил возместить его стоимость. Балансовая стоимость инструмента составляет 110 р., срок использования – 6 месяцев. Ко времени поломки инструмент находился в эксплуатации 3 месяца.

Укажите, при каких условиях наступает материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю. Объясните, как определить размер ущерба, подлежащего возмещению работниками, и какую ответственность должен нести слесарь.

Ситуация 2. В результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей рабочей складом Ю. Ф. Лопуховой произошла порча овощей на сумму 223 р. Заведующий складом В. В. Зуев, не осуществляя необходимый контроль за работой Ю. Ф. Лопуховой, также был признан виновным в причинении ущерба. В возмещение ущерба директор базы своим приказом, изданным через 3 недели после обнаружения ущерба, взыскал с Ю. Ф. Лопуховой 118 р. (месячный оклад). Возмещение должно было осуществляться путем ежемесячных удержаний 15% от причитающейся к выплате зарплаты.

Укажите, какие нарушения действующего законодательства допущены директором базы.

Выполните следующие задания:

1. Укажите проблемные вопросы института материальной ответственности и предлагаемые учеными пути их преодоления.
2. По одному из условий ситуаций составьте исковое заявление в суд о защите нарушенного права.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Тема: Место и роль судебной практики в рассмотрении трудовых споров

Задание 1. Подготовьте эссе на тему: «Судебная практика – источник трудового права» (объем эссе – до 4 с.).

В эссе представьте аргументы, доказательства, обосновывающие данные утверждения или опровергающие их, включая уточняющие, дополняющие, корректирующие. Работу завершите выводом с обоснованием верности (неверности) утверждения, предложением собственного варианта формулировки утверждения.

Задание 2. Найдите в Трудовом кодексе Республики Беларусь нормы, содержащие оценочные понятия, и составьте краткую справку.

Список рекомендуемой литературы

Василевич, Г. А. Судебный прецедент и его соотношение с иными источниками права / Г. А. Василевич // Вестн. Конституционного Суда Респ. Беларусь. – 2004. – № 3. – С. 53–60.

Кеник, К. И. Судебная практика по трудовым делам : пособие / К. И. Кеник. – Минск : Амалфея, 2000. – 192 с.

Курылева, О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / О. С. Курылева. – Минск : Наука и техника, 1989. – 118 с.

Судебная практика как источник права : сб. ст. / отв. ред. Б. Н. Топорнин. – М. : ИГПРАН, 2000. – 158 с.

Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – № 2/70.

Тема: Коллизии в трудовом праве и пути их разрешения

Задание 1. Приведите примеры коллизий и составьте краткую справку:

- международных норм трудового права и национального законодательства;
- межотраслевых коллизий норм трудового и гражданского права;
- коллизионные нормы в трудовом праве.

Задание 2. Проанализируйте судебную практику по трудовым делам, связанным с разрешением коллизий, и составьте краткую справку.

Задание 3. Приведите примеры пробелов в трудовом праве и применения аналогии норм трудового права.

Список рекомендуемой литературы

Жильцов, М. А. Преодоление дефектов трудового права России Европейским Судом по правам человека / М. А. Жильцов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2009. – Пилотный вып. – С. 42–45.

О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 39. – № 6/277.

Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – № 2/70.

Тема: Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о заключении, изменении и прекращении трудового договора

Задание 1. Решите задачу, предложенную преподавателем, и дайте развернутый письменный ответ со ссылкой на соответствующую норму трудового законодательства.

Задание 2. По условию решенной задачи составьте исковое заявление в суд о защите нарушенного права.

Задание 3. Составьте алгоритм действий работника по прекращению трудового договора по ст. 41 ТК, если наниматель отказывает ему в увольнении.

Список рекомендуемой литературы

О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 58. – № 1/512.

О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008. – № 162. – № 6/707.

Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – № 2/70.

Тема: Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о взыскании заработной платы, среднего заработка за время гарантийных и компенсационных выплат

Задание 1. Решите задачу, предложенную преподавателем, и дайте развернутый письменный ответ со ссылкой на соответствующую норму трудового законодательства.

Задание 2. По условию решенной задачи составьте исковое заявление в суд о защите нарушенного права.

Задание 3. Укажите проблемные вопросы институтов заработной платы, гарантий и компенсаций и предлагаемые учеными пути их преодоления.

Задание 4. Подготовьте обзор законодательства по вопросу охраны заработной платы.

Список рекомендуемой литературы

Об утверждении условий и порядка исчисления среднего заработка, сохраняемого за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с обучением) отпусков, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск и в других случаях, предусмотренных законодательством, а также перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка : постановление М-ва труда Респ. Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47 (в ред. постановления от 21 июня 2013 г.) / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 8/3382.

Скачкова, Г. С. Своевременная выплата заработной платы: вопросы теории и практики / Г. С. Скачкова // Юрид. мир. – 1997. – № 8. – С. 35–40.

Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – № 2/70.

Тема: Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о дисциплинарной и материальной ответственности, возмещении морального вреда

Задание 1. Подготовьте конспект с краткой характеристикой процедуры привлечения к материальной ответственности.

Задание 2. Решите задачу, предложенную преподавателем, и дайте развернутый письменный ответ со ссылкой на соответствующую норму трудового законодательства.

Задание 3. По условию решенной задачи составьте исковое заявление в суд о защите нарушенного права.

Задание 4. Составьте алгоритм действий нанимателя по привлечению работника к дисциплинарной ответственности.

Список рекомендуемой литературы

Курылева, О. С. Материальная ответственность работников: преодоление законодательных коллизий / О. С. Курылева // Бюл. нормативно-правовой информации. – 2002. – № 15. – С. 34–49.

Мотина, Е. В. Компенсация морального вреда: трудовправовой аспект / Е. В. Мотина // Юрист. Право и бизнес. – 2009. – № 10. – С. 67.

О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28 июня 2012 г.

№ 4 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2012. – № 70. – № 6/1199.

О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28 сент. 2000 г. № 7 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 100. – № 6/258.

О применения судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 106. – № 6/413.

Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – № 2/70.

Эрделевский, А. М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики / А. М. Эрделевский. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Волтерс Клувер, 2007. – 320 с.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие, содержание, формы и виды судебной практики.
2. Организация и порядок деятельности комиссии по трудовым спорам.
3. Толкование в судебной практике по трудовым делам. Коллизии, конкуренция норм трудового права и способы их разрешения.
4. Конкретизация в судебной практике по трудовым делам. Оценочные понятия и пробелы в трудовом праве.
5. Рассмотрение трудового спора в КТС.
6. Разрешение трудовых дел в судах.
7. Сроки обращения за разрешением трудовых споров.

8. Круг юридически заинтересованных в исходе дела лиц, судебные расходы, процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

9. Проблемы заключения трудового договора в судебной практике.

10. Недействительность трудового договора и отдельных его условий.

11. Судебная практика по трудовым спорам, связанным со сферой применения, сроком действия и содержанием контрактов.

12. Отграничение переводов, перемещений, изменений существенных условий труда в судебной практике.

13. Дела о восстановлении на работе при незаконном прекращении трудового договора по инициативе работника, по соглашению сторон.

14. Дела о восстановлении на работе при незаконном увольнении работника по статьям 42 и 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

15. Трудовые споры о размере, форме и сроках выплаты заработной платы, при задержке ее выплаты нанимателем.

16. Дела о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула. Ответственность нанимателя за задержку расчета при увольнении работника и за задержку выдачи трудовой книжки.

17. Трудовые споры об отмене дисциплинарных взысканий, наложенных при отсутствии оснований дисциплинарной ответственности, с пропуском сроков, нарушением порядка применения мер дисциплинарной ответственности.

18. Общая характеристика дел о возмещении ущерба, причиненного работником нанимателю.

19. Возмещение ущерба, причиненного нанимателю при ограниченной и полной материальной ответственности.

20. Понятие и стороны коллективных трудовых споров. Система органов, рассматривающих коллективные трудовые споры.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Безина, А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений / А. К. Безина. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1989. – 181 с.

Василевич, Г. А. Правозащитная деятельность Конституционного Суда в области обеспечения права на труд / Г. А. Василевич // Вестн. Конституционного Суда Респ. Беларусь. – 2002. – № 4. – С. 61–69.

Жильцов, М. А. Преодоление дефектов трудового права России Европейским Судом по правам человека / М. А. Жильцов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2009. Пилотный вып. – С. 42–45.

Кеник, К. И. Судебная практика по трудовым делам : пособие / К. И. Кеник. – Минск : Амалфея, 2000. – 192 с.

Коллизии правового регулирования труда: общетеоретические вопросы // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : материалы шестой междунар. науч.-практ. конф., МГЮА, Москва, 26–29 мая 2010 г. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2010. – 720 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: для профессионалов: в 40 вып. / гл. ред. В. И. Кривой. – Могилев : Могилевская областная укрупненная типография, 2007.

Куренной, А. М. Трудовые споры : практ. комментарий / А. М. Куренной. – М. : Проспект, 2001. – 445 с.

Курылева, О. С. Применение и совершенствование норм трудового права в судебной практике / О. С. Курылева // Верховный Суд Республики Беларусь: история и современность (1923–1998) / под общ. ред. В. О. Сукало, Л. Л. Зайцевой. – Минск : ИнтерДайджест, 1998. – С. 206–222.

Курылева, О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / О. С. Курылева. – Минск : Наука и техника, 1989. – 118 с.

Курылева, О. С. Материальная ответственность работников: преодоление законодательных коллизий / О. С. Курылева // Бюл. нормативно-правовой информации. – 2002. – № 15. – С. 34–49.

Судебная практика в советской правовой системе / под ред. С. Н. Братуся. – М. : Юрид. лит., 1975. – 328 с.

Судебная практика по трудовым делам / авт.-сост. Д. И. Рогачев. – М. : Проспект, 2004. – 344 с.

Томашевский, К. Л. Судебная практика. Трудовые правоотношения / К. Л. Томашевский. – Минск, 2002. – Вып. 9. – 70 с.

Трудовое право : учеб. / В. Н. Артемова [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. – Минск : Амалфея, 2016. – 732 с.

Трудовые споры. Судебная практика по делам о заключении, изменении и прекращении трудовых договоров // Юрист. Право и бизнес. – 2004. – № 4. – 95 с.

Трудовые споры. Дела о заключении, изменении и прекращении контрактов // Юрист. Право и бизнес. – 2009. – № 7. – 96 с.

Нормативные правовые акты

Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 10 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 18–19. – 2/13.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда : в 2 т. – Женева, 1990. – 2260 с.

Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2005. – 48 с.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верхов. Совета СССР. – 1976. – № 17.

О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 58. – 1/512.

О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 39. – 6/277.

О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28 июня 2012 г.

№ 4 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2012. – № 70. – № 6/1199.

О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2008. – № 162. – 6/707.

О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 106. – 6/413.

Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 2 авг. 1999 г. № 1180 (в ред. постановления от 1 июня 2000 г.) // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2000. – № 56. – 5/3337.

Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3
Содержание дисциплины	5
Краткие теоретические сведения.....	7
Раздел 1. Место и роль судебной практики в рассмотрении трудовых споров. Правоприменительная конкретизация в судебной практике по трудовым делам. Оценочные понятия в трудовом праве	7
Раздел 2. Коллизии в трудовом праве и пути их разрешения. Аналогия закона и аналогия права как способы преодоления пробелов при рассмотрении трудовых споров	14
Раздел 3. Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о заключении, изменении и прекращении трудового договора.....	17
Раздел 4. Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о взыскании заработной платы, среднего заработка за время гарантийных и компенсационных выплат.....	29
Раздел 5. Особенности рассмотрения трудовых споров по делам о дисциплинарной и материальной ответственности, возмещении морального вреда.....	33
Задания для аудиторных занятий	44
Задания для управляемой самостоятельной работы.....	50
Вопросы к зачету	54
Список рекомендуемой литературы	56

Учебное издание

РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Пособие

**для реализации содержания образовательных программ
высшего образования II ступени и переподготовки
руководящих работников и специалистов**

Авторы-составители:

Ковалева Елена Анатольевна

Ковалева Татьяна Викторовна

Редактор Е. В. Седро

Компьютерная верстка Л. Ф. Барановская

Подписано в печать 03.01.17. Формат 60 × 84 ¹/₁₆.

Бумага типографская № 1. Гарнитура Таймс. Ризография.

Усл. печ. л. 3,49. Уч.-изд. л. 3,30. Тираж 70 экз.

Заказ №

Издатель и полиграфическое исполнение:

учреждение образования «Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/138 от 08.01.2014.

Просп. Октября, 50, 246029, Гомель.

<http://www.i-bteu.by>

**БЕЛКООПСОЮЗ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ»**

Кафедра права и экономических теорий

**РАССМОТРЕНИЕ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**Пособие
для реализации содержания образовательных программ
высшего образования II ступени и переподготовки
руководящих работников и специалистов**

Гомель 2017